

富士市社会福祉協議会
第二期 職員育成計画

令和7年度 - 令和9年度



社会福祉法人
富士市社会福祉協議会

第二期計画策定にあたり



社会福祉法人 富士市社会福祉協議会 職員育成計画

社会福祉協議会の基本理念である「だれもが住みなれた地域で、いつまでも安心して暮らすことのできる福祉のまちづくり」の実現の為には職員成長のための育成方針と具体策が必要不可欠であるという観点から、令和2年度から令和3年度の制定プロジェクトでの検討を踏まえ、基本理念と職員行動指針が差し示す方向性での職員育成を進めていく為の方針と育成のための手段や施策を定めたものが「職員育成計画」です。

今回、第一期（令和4年度から令和6年度）の計画で定めた方針に沿って実行した内容について、職員育成計画運営委員会での検証を踏まえ、計画の目的や目指す職員像など、骨子は踏襲しながら、新たな施策を盛り込んだ第二期（令和7年度から令和9年度）職員育成計画を職員育成計画運営委員会での協議を経て策定いたしました。本会は引き続き、この計画に沿った職員の育成強化を図っていきます。

目的

本計画は、職員行動指針に基づき職員一人ひとりが成長することを通して、
基本理念の実現に貢献することを目的とします。

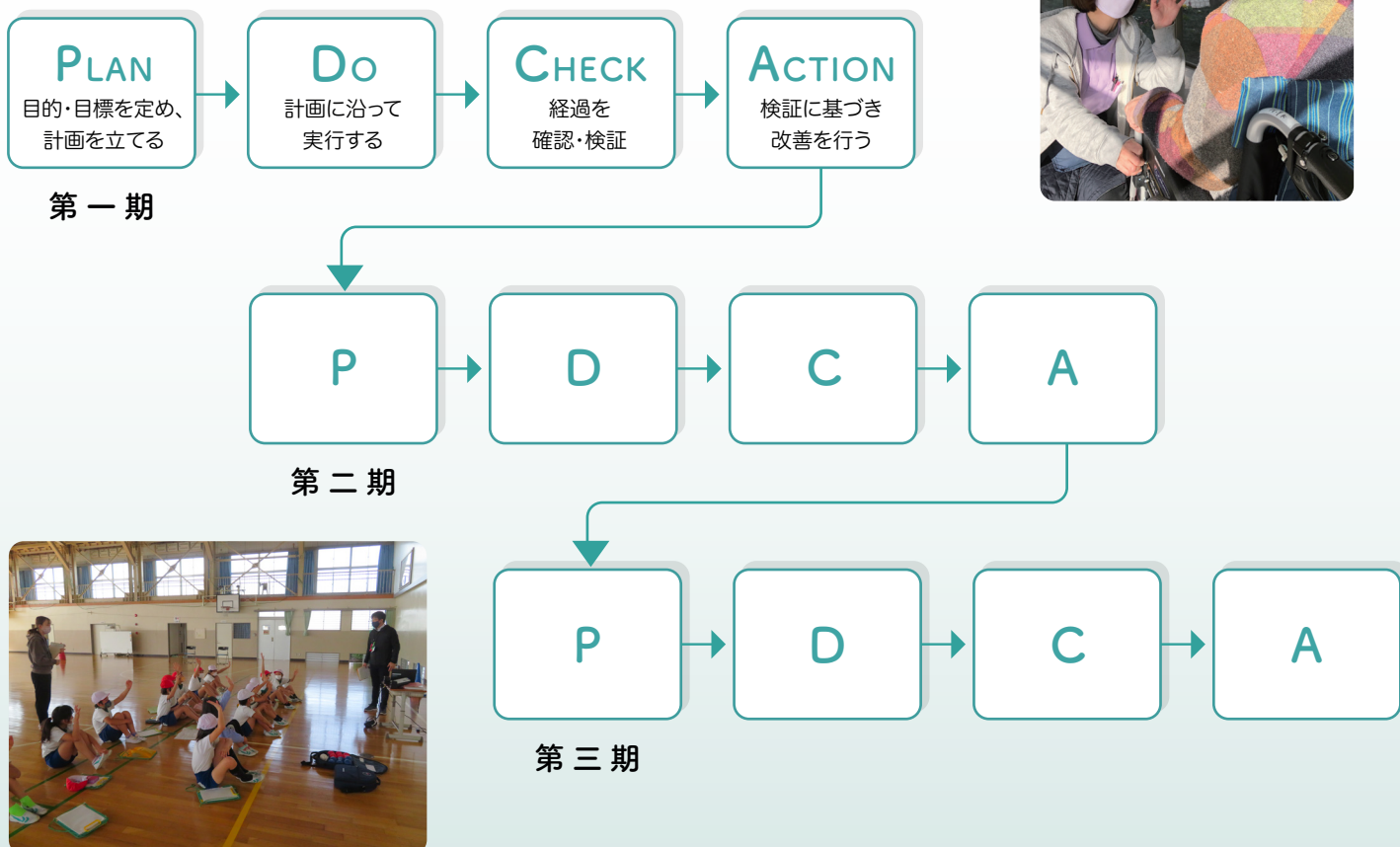
期間及び運用方法

■ 期間

本計画は3年を1期とします。

■ 運用方法

本計画はPDCAサイクルを用いて運用します。3カ年ごとに成果を検証します。
検証により課題を抽出し、課題解決策について検討を行います。
検討結果を踏まえ、次の基礎期間の計画を策定します。



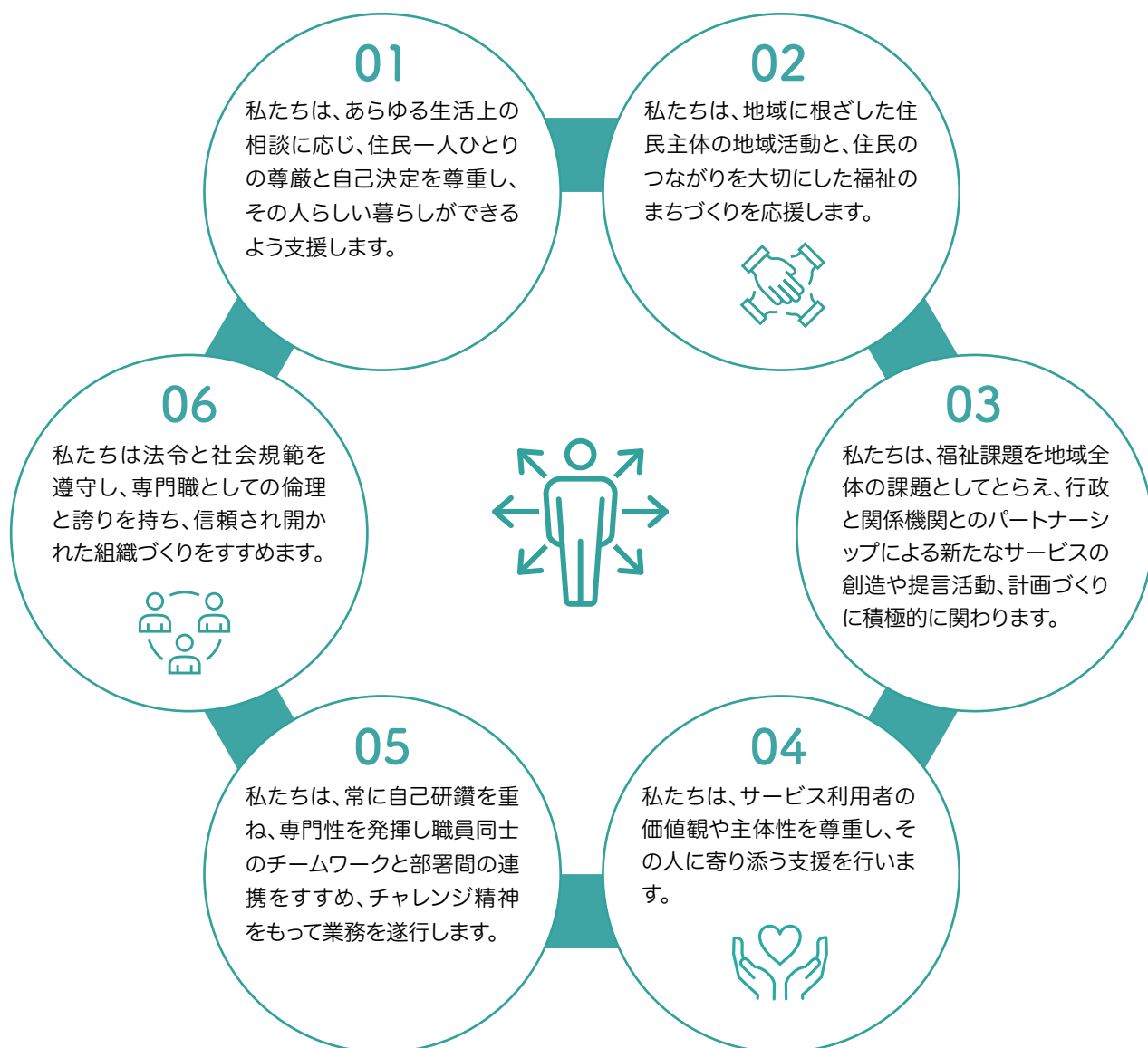
目指す職員像

基本理念を踏まえ、
6つの職員行動指針をバランスよく実践できる人材

基本理念

社会福祉法人富士市社会福祉協議会は、だれもが住みなれた地域で、
いつまでも安心して暮らすことのできる福祉のまちづくりを推進します。

職員行動指針



職員育成の手段

本計画では、目的を達成するために以下の手段を用います。

1

職務を通じての研修

OJT(On the Job Training)



職場の上司や先輩が現場の業務を通して指導を行います。Off-JT等で学んだ知識・技術を実践することを通して、現場で仕事をする能力を身につけていきます。

2

職務を離れての研修

Off-JT(Off the Job Training)



本会で企画する研修や他の機関が主催する研修等に参加して、階層別、専門分野別、課題別に本会職員として必要な知識・技術の向上を図ります。必要な知識を体系的に学ぶことを通して、考え方を整理し、今後の自身の成長について考える機会にも位置付けます。

3

自己啓発

SD(Self Development)



人材育成は本人の意欲、主体性があることで初めて可能となります。本会は職員が自ら学ぶ意欲を醸成する職場風土や体制を作り、将来自分が目指すべき目標を明確にして、5年、10年先を見据えたスキルアップや資格取得を支援します。

研修体系図

対象者	① OJT 【職務を通じての研修】	② Off-JT 【職務を離れての研修】			③ SD 【自己啓発】
		職員共通基盤の確立	専門性の向上	発想力 変革力の向上	
管理職	上司からの指導 フィードバック	管理職研修 (評価者研修)	各職種ごとにその 時点で必要である 専門性向上に資する タイムリーな研修 会を実施する。	職種や法人を超えた 越境学習(ワークショップ) ※福祉人材育成事業等、プロジェクト への積極的参画	職員の自発的な成長を 促進・応援できる取組を 実施する。
OJTリーダー (2～10年目)	上司からの指導 フィードバック	OJTリーダー研修 中堅職員研修			
新採職員 (1年目)	OJTリーダーからの指導	初任者研修			

※ただし、経験年数はあくまでも目安であり、各事業所等の状況に応じて置くことができる

目的と手段を一致させるための取組

本計画では、各手段が有機的に連携し、成果を上げるための取組として、以下の4つの取組を進めます。

【すでに実施している取組】

1. 職員育成計画運営委員会の継続（令和4年4月～）

- 本計画のPDCAサイクル運用を担い、各手段の取組を検証して協議する機関。
- 専門性向上に資する Off-JT は、職種ごとに取り纏めた意見を尊重して決定。

2. OJTリーダー制度の継続（令和4年4月～）

- 新規採用職員等に基本理念及び職員行動指針を浸透させて早期戦力化を実現すること、また、本制度を通して職員一人ひとりの育成力の向上を図ることを目的とする。
- OJT リーダー研修では、現場で部下・後輩を育成する上で必要となる心構え、考え方、基礎スキルを習得することをテーマに実施。
- 管理職が OJT リーダー制度の目的を理解し、日々の取組をサポートできるよう、管理職研修（合同研修も検討）でも同様の研修を実施。



OJTリーダー制度

目的

- ① 新規採用職員等に基本理念及び職員行動指針を浸透させて早期戦力化を実現すること。
- ② 本制度の運用を通して職員一人ひとりの育成力の向上を図ること。

期待される効果

- ① 新たな職場における仕事のスタートをサポートすることで着実な職場定着が図れる。
- ② OJTリーダーが実践的な指導を行うことで、早期に心構えや知識を習得できる。
- ③ OJTリーダー自身に内省の機会を与え、更なる成長に繋げることができる。
- ④ 職員一人ひとりの育成力が向上し、後輩を大切に育成する組織風土が醸成できる。

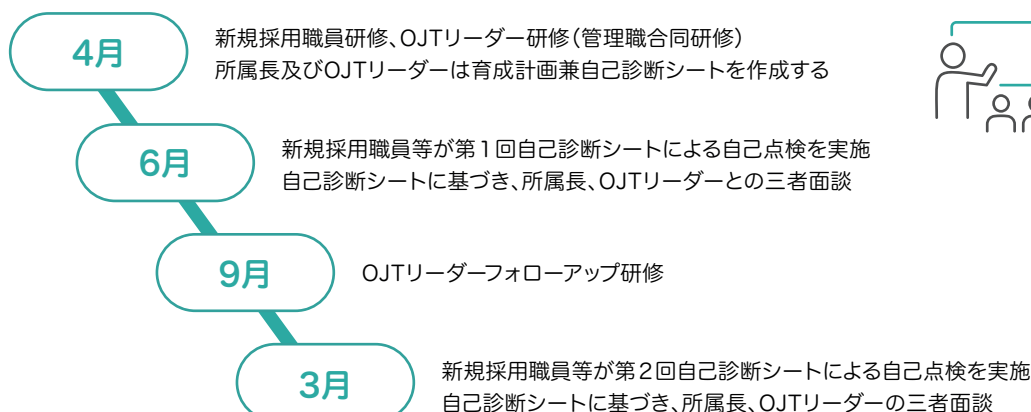
リーダーの選任

- ・ 所属長は新規採用職員（原則入職1年目）の指導を行う先輩職員（OJTリーダー）の指名を行う。
- ・ OJTリーダーは同じ部署に所属する入職2～10年目程度の中堅職員が望ましい。

リーダーの役割

- ・ 自分から明るく元気に挨拶をし、信頼関係の構築を図ること。
- ・ 意識的に声掛けを行い、身近で相談しやすい雰囲気をつくること。
- ・ まずは相手を受け入れ、真剣に耳を傾けること。
- ・ 自らが手本となる仕事を行うことを心がけ、折に触れてアドバイスをを行うこと。

取組の進め方



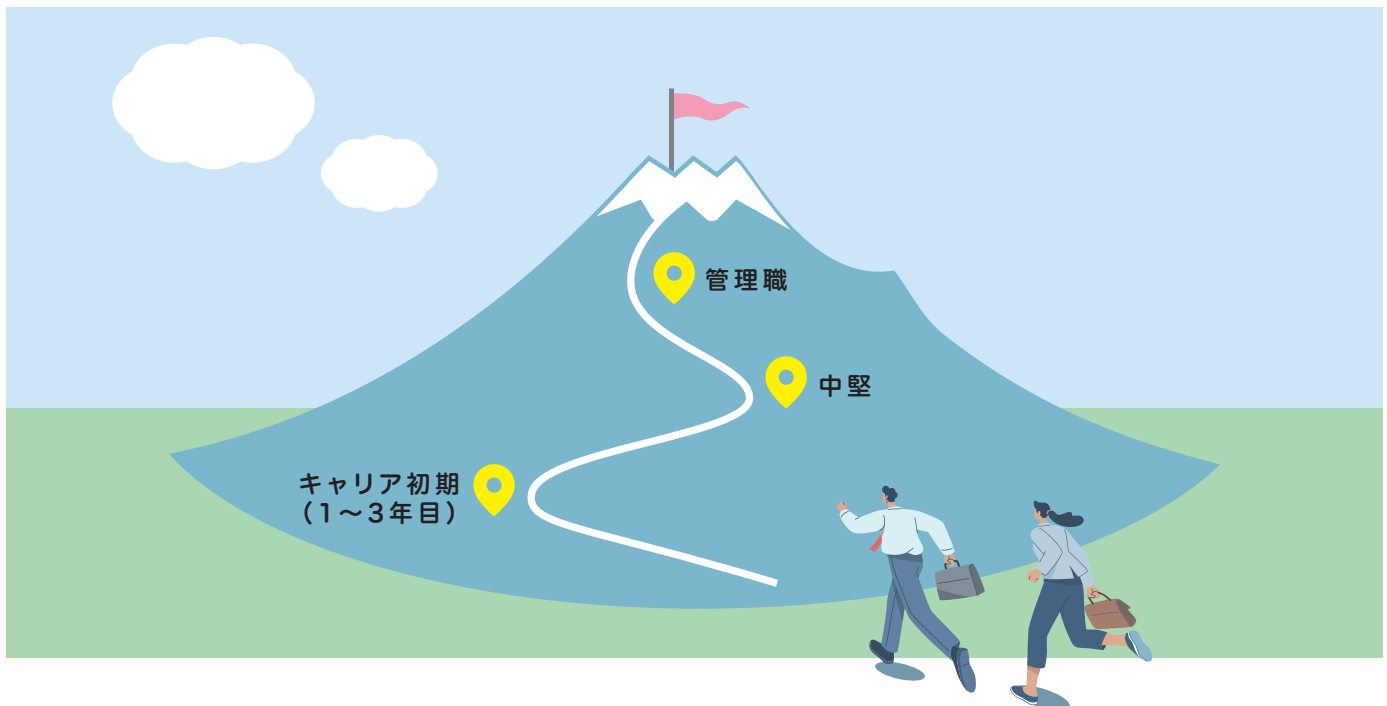
3. キャリアマップの明示とロールモデルの策定

実施目標：令和7年度～令和9年度

職員行動指針の定着や、職員人材育成、組織力向上などを図るため、職員が成長していくための前向きなキャリアを歩む道筋のイメージをわかりやすく示すことを目的に、成長できるキャリア像の具体化を図るべく、ロールモデル(お手本となる人物像)と、その道筋を明確にイメージするためのキャリアマップを明示する取組に着手していく。

(例)

役職	身に着けて欲しい能力等	取得すべき資格等	その他(人間性、経験等)
管理職			
中堅			
キャリア初期(1～3年目)			



4. 自己啓発(SD)制度の開始

実施目標：令和7年4月～

- 職員が自ら学ぶ意欲を高め、必要なスキルの習得を支援することで、本会の各種福祉サービスの質の向上につなげることを目的に、正規職員が自主的に取得した際の受験料・登録料を助成。
- 対外的に有資格職員の専門性を示すため、また、有資格者として責任感を持って業務にあたるため、3福祉士(社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士)取得者の名札に有資格者であることを明示していく。

第二期計画策定までの歩み

第一期職員育成計画策定まで

● ニーズの掘り起こし

第一期職員育成計画策定にあたり、まずは各施設の現状や課題を丁寧に把握することからスタートしました。階層ごとにワークショップを重ね、「現場が求めている理想の職員とは?」「理想の職員を目指すために必要な取組や支援は?」等ついて、多くの職員の意見を集めることができました。参加した職員の基本理念・職員行動指針に対する理解を深める機会にもなりました。

● 計画素案の作成

プロジェクトチームにて、集めた職員の意見を集約し、計画の骨子となる素案づくりを行いました。意見集約した結果を、基本理念・職員行動指針に照らし合わせて、可能な限り「できていること」と「できていないこと」に分類し、注力すべき課題を明確にすることを大切にしました。

● 計画素案の磨き上げ／策定

作成した計画素案を様々な会議等で説明を行いました。頂戴したご意見・ご質問を参考にし、伝わりにくいポイントや思慮が不足しているポイント等を点検し、計画素案を磨き上げ、令和4年4月に職員育成計画を策定しました。

第一期職員育成計画（令和4年度～令和6年度）の実行

● 職員の定着・人材確保について

想定される退職理由、講じることができる効果的な手立て、独自の採用アイデアについて意見を出し合いました。その中から緊急度が高いもの、取り組みそうなものを挙げ、実現に向けて引き続き検討していくこととしました。

● OJTリーダー研修について

OJTリーダーとしての立場・役割について認識を深め、新入社員（対象者）の育成と定着のために、必要な知識やスキルを学んでいただきました。先輩社員としての自覚を持つことで、今後の自己成長に向けた能力開発にも繋がりました。また、新入社員の早期戦力化や不安解消にも役立ちました。

令和6年度までに延べ15組30名が研修を受講しました。

第二期計画策定までの歩み

第一期職員育成計画の検証

●「職員行動指針」の浸透

計画の核となる「職員行動指針」が各職員に十分に浸透していないという意見が挙げられました。計画内の「目指す職員像」はそのままとし、指針を浸透させていく方法を考えることとしました。

●「自己啓発」への取り組み

職員の成長に対するツールの一つとして「自己啓発」を考えるとし新たな施策を追加していくこととしました。どのような方法が考えられるかワークショップを実施し、意見を出し合いました。

第二期職員育成計画（令和7年度～令和9年度）の策定

●「キャリアマップ」・「ロールモデル」の作成

職員のキャリア（将来の可能性）を高めるための取り組みとして、キャリアマップを作成することとしました。あわせて職員成長の目標となるロールモデルを示していくこととしました。

●「自己啓発」に対する新たな施策の検討・実施

「自己啓発」に対する実現可能な施策を検討・実施していくこととしました。





社会福祉法人
富士市社会福祉協議会

〒416-8558 静岡県富士市本市場432-1 富士市フィナンセ東館1階

TEL 0545-64-6600 FAX 0545-64-6567

URL <https://fujishishakyo.com>

E-mail info@fujishishakyo.com